

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.07 Подбор и оценка персонала**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины «Подбор и оценка персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии  
протокол № 08 от 20 марта 2019 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии  
протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Дисциплина Б1.В.07 «Подбор и оценка персонала» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов профессиональной готовности к эффективной реализации направлений и этапов формирования качественного и количественного состава персонала в соответствии с ключевыми целями и задачами организации.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- ознакомить магистрантов с современными теоретическими подходами в области подбора и оценки персонала организации;
- освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации всех этапов подбора сотрудников в организацию;
- сформировать понимание основных каналов привлечения кандидатов в организацию;
- ознакомить с современными методами оценки персонала;
- сформировать навыки самостоятельного применения оценочных процедур;
- сформировать понимание критериев эффективности отборочных и оценочных процедур, используемых в организации

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» включена в профессиональный цикл вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» связана, прежде всего, с такими курсами, как «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях», и др.

Коды формируемых компетенций: ОПК-5; ПК-3; ПК-4; ПК-6; ПК-13; ПК-20

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК - 5	Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Теоретические аспекты командообразования в организации	Отстаивать свою позицию, убеждать, предлагать компромиссные и альтернативные решения	Технологиями и инструментами управления взаимоотношениями в команде
2.	ПК - 3	Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	Стратегические цели и задачи организации; Специфику	Организовать работу по привлечению кандидатов в	Современными инструментами оценки кандидатов

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		конкурентоспособного персонала	кадровой политики организации; Современные технологии подбора персонала	организацию; Анализировать эффективность каналов привлечения; Выбрать методы оценки персонала в соответствии с целями, задачами, корпоративной культурой организации	
3.	ПК - 4	Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Нормативную базу процедур адаптации персонала в организации	Организовывать работу по разработке программ адаптации для различных категорий сотрудников в организации; Эффективно взаимодействовать со всеми участниками процесса адаптации	Технологиями и инструментами контроля и обратной связи с сотрудниками в процессе адаптации;
4.	ПК-6	Умение определять цели, задачи, виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать современные методы, технологии инструменты оценки персонала, возможности их применения	Выбирать методы оценки, наиболее соответствующие стратегическим планам организации;	Технологиями и инструментами оценки
5.	ПК-13	Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Критерии эффективности подбора с учетом актуальных целей и задач организации	Оценивать эффективность используемых методов оценки персонала	Методами количественной и качественной оценки эффективности подбора персонала
6.	ПК-20	Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Права и обязанности работодателя и работника в процессе заключения трудового договора (в соответствии с ТК РФ)	Определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций	Коммуникативными навыками; умением разъяснять, убеждать

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Для ОФО

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр (часы)			
		2			
<b>Контактные часы</b>	24,3	24,3			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>					
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	16	16			
<b>ИКР</b>	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	12	12			
<b>Контроль</b>	35,7	35,7			
Общая трудоемкость час	72	72			
зач. ед.	2	2			

Для ЗФО

Вид учебной работы	Всего часов	Курс /Семестр (часы)			
		1/1	1/2		
<b>Контактные часы</b>	12,3				
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		12	0		
В том числе:					
Занятия лекционного типа		4			
Занятия семинарского типа		8			
<b>ИКР</b>			0,3		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	51	24	27		
<b>Контроль</b>	8,7		8,7		
Общая трудоемкость час	72	36	36		
зач. ед.	2				

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.  
Разделы дисциплины (ОФО/ЗФО)

	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
	2	3	4	5	6	7
1	Методология подбора и оценки персонала	14/29	4/2	4/2		6/25
2	Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала	22/34	4/2	12/6		6/26
	Контроль	35,7/8,7				
	<i>Всего:</i>	72	8/4	16/8	0,3	12/51

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4

1	Методология подбора и оценки персонала	Ключевые понятия в сфере подбора персонала; политика компании в области подбора персонала; основные этапы подбора персонала; современные методы подбора персонала; маркетинговый подход к подбору персонала современный рынок труда в России и Краснодарском крае; критерии эффективности подбора персонала	Участие в дискуссии
2	Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала	Анализ потребностей компании в персонале; Требования компании к кандидатам: анализ должности, формирование профиля компетенций; технологии привлечения кандидатов в организацию: внешние и внутренние источники привлечения, анализ их эффективности; собеседование как метод оценки кандидатов; тестирование как метод оценки кандидатов: виды тестов, юридические аспекты тестирования, возможности и ограничения тестирования при приеме на работу; assessmentcenter как метод оценки персонала – возможности и ограничения.	Участие в дискуссии

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Методология подбора и оценки персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала;</li> <li>2) Политика компании в области подбора персонала;</li> <li>3) Основные этапы подбора персонала;</li> <li>4) Современные методы подбора персонала;</li> <li>5) Маркетинговый подход к подбору персонала;</li> <li>6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;</li> <li>7) Критерии эффективности подбора персонала</li> <li>8) Отбор как функция по управлению персоналом</li> <li>9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала</li> <li>10) Методы оценки персонала и их применение в подборе</li> <li>11) Критерии эффективности оценки персонала</li> <li>12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.</li> <li>13) Правовые аспекты подбора и оценки персонала</li> </ol>	Подготовка индивидуальных сообщений по теме занятия. Реферат
2	Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Методы анализа и расчета потребностей в персонале (текущие потребности, стратегические потребности);</li> <li>2) Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики компании;</li> <li>3) Технологии привлечения кандидатов в компанию: выбор канала привлечения кандидатов, предоставление кандидатам</li> </ol>	Подготовка индивидуальных сообщений по теме занятия. Реферат

		информации о вакансии, о компании; 4) Собеседование как метод оценки кандидата: структура собеседования, ключевые навыки, необходимые для проведения собеседования, факторы, влияющие на оценку в ходе собеседования, принятие решения по результатам собеседования. 5) Тестирование при приеме на работу. 6) Выбор инструментов оценки в соответствии с компетенциями. 7) Применение оценочных инструментов в подборе персонала.	
--	--	---	--

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2	<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	
3	<i>Реферат</i>	
4	<i>Подготовка к текущему контролю</i>	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются:

лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
	Л	Лекция с элементами дискуссии	4/2
	ПЗ	Выполнение индивидуальных и групповых заданий, решение кейсов	10/4
Итого:			14/6

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

#### **Перечень вопросов для текущего контроля**

##### ***Раздел 1. Методология подбора и оценки персонала***

- 1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала;
- 2) Политика компании в области подбора персонала;
- 3) Основные этапы подбора персонала;
- 4) Современные методы подбора персонала;
- 5) Маркетинговый подход к подбору персонала;
- 6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;
- 7) Критерии эффективности подбора персонала
- 8) Отбор как функция по управлению персоналом
- 9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала
- 10) Методы оценки персонала и их применение в подборе
- 11) Критерии эффективности оценки персонала
- 12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.
- 13) Правовые аспекты подбора и оценки персонала

##### ***Раздел 2. Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала***

- 1) Методы анализа и расчета потребностей в персонале (текущие потребности, стратегические потребности);
- 2) Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики компании;
- 3) Технологии привлечения кандидатов в компанию: выбор канала привлечения кандидатов, предоставление кандидатам информации о вакансии, о компании;
- 4) Собеседование как метод оценки кандидата: структура собеседования, ключевые навыки, необходимые для проведения собеседования, факторы, влияющие на оценку в ходе собеседования, принятие решения по результатам собеседования.
- 5) Тестирование при приеме на работу.
- 6) Выбор инструментов оценки в соответствии с компетенциями.
- 7) Применение оценочных инструментов в подборе персонала.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий***

##### ***Критерии оценки:***

***оценка «отлично»:*** глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ



на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

**оценка «хорошо»:** твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

**оценка «удовлетворительно»:** неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

**оценка «неудовлетворительно»:** отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

## **Примеры контрольных заданий для текущего контроля**

### *Раздел 1. Методология подбора и оценки персонала*

- 1) Работа в малых группах:
  - Сравнительный анализ Положений о подборе персонала. Выделение достоинств и недостатков.
  - Основные характеристики современного рынка труда в России
  - Основные характеристики рынка труда Краснодарского края
  - Составить портрет успешного рекрутера (с точки зрения *руководителя рекрутинговой компании* и с точки зрения *заказчика - работодателя, сотрудничающего с рекрутинговой компанией*)

### *Раздел 2. Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала*

#### **Индивидуальное решение кейсов «Расчет потребности организации в персонале»**

- 1) Работа в малых группах: Распределение ответственности в процессе подбора между службой персонала и руководителями линейных подразделений
- 2) Контрольная работа Расчет потребностей организации в персонале
- 3) Работа в малых группах: На основе описания должности сформировать перечень ключевых компетенций, описать уровни компетенций
- 4) Работа в малых группах: Построение профиля компетенций на должность менеджера по персоналу.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий**

**оценка «отлично»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «хорошо»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «удовлетворительно»:** задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

*оценка «неудовлетворительно»:* задание невыполнено или выполнено неправильно

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении контрольных заданий (работа в группе)**

*оценка «отлично»:* принимает активное участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает эффективное и аргументированное решение, презентует решение группы, уверенно дает все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

*оценка «хорошо»:* принимает участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает свои варианты решений, однако, не всегда достаточно аргументирует его. Презентует решение группы, но не всегда точно и уверенно дает необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

*оценка «удовлетворительно»:* пассивен в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, не предлагает свои варианты решений, участвует в обсуждении вариантов, предложенных другими участниками группы.

*оценка «неудовлетворительно»:* в работе группы и в выполнении задания участие не принимает

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы**

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются 4 письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

#### **Критерии оценки:**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде..

*Оценки «удовлетворительно»* заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде..

*Оценка "неудовлетворительно"* выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

### **Примерная тематика рефератов**

1. Head-hunting в России.
2. Лизинг персонала в России.
3. Формирование HR-бренда компании
4. Внутренний и внешний рекрутинг: достоинства и недостатки
5. Социальные сети как современный источник подбора персонала: за и против
6. Теория поколений и ее практическое применение в процессе подбора персонала
7. Этические аспекты подбора и оценки персонала.
8. Традиционные и современные рекрутинговые технологии

9. Маркетинговый подход в подборе персонала
10. Подбор персонала с помощью рекрутинговых компаний: за и против.
11. Перспективы развития рекрутингового бизнеса в России.
12. Причины недовольства заказчиков работой рекрутинговых компаний (с точки зрения заказчика и компании-исполнителя).
13. Нетрадиционные методы оценки кандидатов.
14. Технология многосторонней оценки кандидатов («Ассесмент – центр»). Опыт применения в современных компаниях

### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов***

*Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:*

- отражать основное содержание выбранной темы;*
- отражать степень разработанности данной темы в литературе*
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы*
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом*
- текст должен быть написан грамотно*

#### ***Критерии оценки:***

***оценка «отлично»:*** текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

***оценка «хорошо»:*** текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

***оценка «удовлетворительно»:*** текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

***оценка «неудовлетворительно»:*** текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

## **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

### **Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине**

- 1) Место подбора в системе управления персоналом. Соотношение понятий подбор, набор, найм персонала.
- 2) Современный рынок труда России – актуальное состояние, тенденции, прогнозы.
- 3) Специфика рынка труда Краснодарского края
- 4) Определение понятия «компетенция». Основные подходы. Виды компетенций
- 5) Технология формирования профиля компетенций. Значение профиля компетенций для подбора и оценки персонала.
- 6) Собеседование как метод отбора персонала. Виды собеседований.
- 7) Структура собеседования. Основные этапы собеседования
- 8) Подготовка к проведению собеседования. Содержание и значение данного этапа.
- 9) Проверка искренности кандидата в процессе собеседования
- 10) Использование кейсов для оценки кандидатов при отборе. Возможности и ограничения метода
- 11) Важность завершающего этапа в процессе собеседования.
- 12) Принятие решения о приеме кандидата на работу на основе результатов оценки. Предоставление кандидату обратной связи на различных этапах отбора.
- 13) Метод 360°. Применение в подборе и оценке. Возможности и ограничения
- 14) Метод 360°. Этапы проведения
- 15) Метод 360°. Обработка результатов. Предоставление сотруднику обратной связи по результатам оценки.
- 16) Assessment center как технология оценки кандидатов. Основные правила проведения. Возможности и ограничения применения данной технологии в сравнении с другими методами.
- 17) Assessment center. Применение наблюдения в процессе проведения.
- 18) Assessment center. Использование методов психологической диагностики в процессе проведения.
- 19) Assessment center. Виды процедур.
- 20) Assessment center. Согласование оценок. Подготовка заключения. Предоставление обратной связи по результатам оценки.

### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на экзамене***

*Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является экзамен. Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом*

*Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.*

*Форма проведения экзамена: устно.*

*Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.*

*Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.*

#### ***Критерии оценки:***

*Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, представившему полный и правильный ответ как на основные вопросы (представленные в билете), так и на дополнительные вопросы преподавателя. Оценка «отлично» выставляется студенту,*

усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, представившему в целом правильный ответ на основные вопросы (представленные в билете), но затрудняющемуся дать полный и правильный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, представивший частично правильный ответ на основные вопросы билета. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, допустившему ошибки в ответе или затрудняющемуся самостоятельно ответить на вопрос, но обладающему необходимыми знаниями для того, чтобы ответить на наводящие вопросы преподавателя.

**Оценка "неудовлетворительно"** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы билета. Оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут ответить на наводящие вопросы преподавателя

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>

2. Миронова Е.Р, Подбор персонала: психологические и организационные аспекты. – Краснодар: Изд-во КубГУ, 2017 – 121 с..

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Дубиненкова, Е.Н. Техники подбора персонала [Текст] : искусство находить лучших / Е. Н. Дубиненкова. - СПб. : Речь, 2007. - 168 с. (9)
2. Иванова, С.В. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 172 с. (5)
3. Кибанов, А Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления . - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 446 с. (20)
4. Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017 -170 с. (50)

### **5.3.Периодические издания:**

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом»<http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль – по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

**9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.